

УДК 336

О. Гарматюк, к.е.н, доц.; М. Галюк

Тернопільський національний технічний університет ім. І. Пулюя (Україна)

## МОТИВАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ, ЯК СКЛАДОВА ЧАСТИНА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

O. Garmatiuk, Ph.D., Assoc. Prof.; M. Galyuk

### EMPLOYEE MOTIVATION AS AN INTEGRAL PART OF HR MANAGEMENT

У наш час провідне місце в структурі управління підприємством посідає управління персоналом, як одне з найважливіших завдань і факторів розвитку та успішності підприємства. Як показує практика, саме ефективне управління персоналом є однією з передумов досягнення високих економічних результатів діяльності та формування успішного менеджменту в умовах забезпечення сталого розвитку підприємств.

Мотивація персоналу – один з найважливіших і важко змінюваних факторів, який варто враховувати при прийомі на роботу та при наступній побудові системи ситуаційного керівництва. Мотивація працівників посідає одне з ключових місць в управлінні персоналом, оскільки вона виступає безпосередньою причиною їхньої поведінки. У кожної людини є індивідуальні мотиви, потреби та цінності, які забезпечують її рух до самовдосконалення та роботи над собою. Саме тому керівник повинен шукати підхід до стимулювання кожного працівника особисто, адже не існує якогось загального правила, яке діятиме на всіх без виключення підлеглих. Тому завданням керівника, у першу чергу, є правильно оцінити майбутнього співробітника і його мотивації на співбесіді в ході інтерв'ю.

Мотиватори – фактори, які підвищують ефективність роботи людини та (або) його задоволеність за рахунок того, що відповідає його внутрішнім потребам і мотивам, які в даний момент частково або повністю не задоволені і вимагають задоволення. Спеціалісти з управління персоналом зазначають, що тільки 10-15% працівників викладаються на 100%, незалежно від стану справ у компанії, водночас більшість потребують постійної мотивації та підтримки.

У процесі оптимізації управління персоналом, насамперед, менеджер повинен приділяти увагу системі мотивації персоналу. Працівник підприємства повинен бачити свою участь у реалізації стратегії розвитку організації, усвідомлювати залежність від її успіху свого добробуту та особистого прогресу [3].

Процес мотивування працівників являє собою формування певного психологічного стану людини, який зумовлює її поведінку, здійснює певного роду програмування та направленість до діяльності, спрямовує і активізує її. Мотивація праці являє собою прагнення працівника задовольнити свої потреби; в загальному розумінні – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які зумовлюють людину до трудової діяльності і надають їй цілеспрямованість, орієнтовану на досягнення певних цілей [2].

Розвиток даної науки сформував наступні принципи, які застосовуються у системі мотивації управлінського персоналу підприємства:

- принцип гнучкості – здатність швидко реагувати на зміну зовнішніх і внутрішніх умов функціонування;
- принцип системності – повне відображення індивідуального вкладу людини в досягнення кінцевих результатів підприємства через ланцюги «людина-посада-робота» і «особа-група-колектив»;

## Секція 2. Соціальні аспекти техніки

- принцип відповідності – встановлення такого рівня мотивації персоналу, який відповідає кількості, якості та вагомості затраченої праці;
- принцип структурованості – характеризує поділ заробітної плати на частини, кожна з яких є відображенням особистого вкладу працівника в досягнення поточних, кінцевих і віддалених результатів діяльності підприємства;
- принцип відкритості системи мотивації персоналу – прозорість та інформаційна доступність для кожного працівника [1].

Оскільки потреби людини не можуть бути стабільними і мають тенденцію постійно змінюватися, тому не можна розраховувати, що мотивація, яка спрацювала один раз, знову буде ефективною і в подальшому застосуванні. З розвитком особистості розширюються і можливості, і потреби у самовираженні. Таким чином, процес мотивації шляхом задоволення потреб безкінечний.

Тому ознайомившись з науковою літературою, можна виділити такі основні методи мотивування персоналу в сучасних умовах:

- грошові виплати за виконання поставлених цілей;
- соціальна політика, яка пов'язана з наданням працівникам додаткових пільг, послуг і виплат соціального характеру;
- нематеріальні стимули (винагороди-вдячності, письмова подяка керівництва та навіть компліменти);
- «побудова» (підсвідомий вплив на людину) – дає можливість пробуджувати у співрозмовника поважне ставлення і прагнення брати приклад з мовця;
- професійне навчання – можливість розвитку особистісних якостей і отримання спеціальних знань, які відкривають широкі перспективи;
- кар'єрне зростання.

Таким чином, система управління персоналом – це система, яку необхідно постійно розвивати, удосконалювати та доповнювати впровадженнями низки мотиваційних заходів. Для удосконалення та оптимізації системи управління персоналом необхідно, в першу чергу, розвивати традиційні методи з атестації, мотивації персоналу з використанням сучасних підходів для забезпечення підприємств кваліфікованими кадрами, також необхідно будувати механізм послідовного підвищення мотиваційного потенціалу працівників на основі виявлення їх мотиваційних потреб. Отже, наскільки б не були хороші ідеї, інноваційні технології, найсприятливіші зовнішні умови, без добре висококваліфікованого та правильно мотивованого персоналу, високої ефективності роботи досягнути неможливо. Саме вкладання в людські ресурси стають найкращим вкладанням в довгострокові чинники забезпечення конкурентоспроможності та стійкого функціонування підприємства. Сучасний керівник повинен враховувати всі фактори, щоб забезпечити успішну роботу підприємства. При формуванні оптимальної системи мотивації сучасним керівникам підприємств необхідно використовувати класичні і сучасні теорії мотивації та враховувати менталітет працівників.

### Література

1. Перетяцько А. Розробка ефективної системи управління персоналом: навч. посіб. Житомир: ЖНАЕУ, 2008. 43 с.
2. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом: навч. посіб. Вид. 2-ге, переробл. і допов. Київ, 2005. 308 с.
3. Турчин А. Оптимізація управління персоналом: наукова робота. Київ : ДІА, 2013. 172